



# АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03.05.2017

№ 381

*О внесении изменений в постановление  
Губернатора области от 29.08.2008 № 611*

В соответствии с Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, реализации плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного постановлением администрации области от 07.05.2014 № 464 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Владимирской области (2013- 2018 годы)» постановляю:

1. Внести в приложение к постановлению Губернатора области от 29.08.2008 № 611 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области» изменение, изложив его в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Внести изменения в постановление администрации области от 02.03.2017 № 175 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 29.08.2008 №611», исключив из него подпункт 1.3 пункта 1 и приложение к постановлению.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области по социальной политике.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней после его официального опубликования.

Губернатор области



С.Ю.Орлова

## **Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания Владимирской области, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- использование различных видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностным окладам;
- государственные гарантии по оплате труда;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- возможность учета мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания, подведомственных департаменту социальной защиты населения администрации области (далее – департамент).

1.4. К учреждениям социального обслуживания населения относятся учреждения, включенные в номенклатуру учреждений социального обслуживания, утвержденную постановлением администрации области.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в части, не противоречащей настоящему Положению.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений социального обслуживания включает в себя:

- базовые оклады;
- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с нормами трудового законодательства. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Основной персонал - работники учреждения социального обслуживания, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждений целей деятельности, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения социального обслуживания, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения социального обслуживания, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением №1 к настоящему Положению.

## 2. Условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Базовый оклад - минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.2. Размер базового оклада составляет:

- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 8 889 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов третьего квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 6 740 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей специалистов второго квалификационного уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг – 5 525 рублей.

2.3. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 №562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Оплата труда медицинских, педагогических работников и других специалистов учреждений социального обслуживания, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями об оплате труда работников этих отраслей с учетом условий оплаты труда согласно данному Положению.

2.5. Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Оплата труда по общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется на основе базовых окладов и профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Тарификация работников учреждений проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением № 2 к настоящему Положению.

2.8. Работникам учреждений, относящимся к категории основного персонала и работающим на селе, базовые оклады повышаются на 25 процентов.

2.9. Базовые оклады работников учреждений социального обслуживания, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании г.Радужный, повышаются на 20 процентов.

2.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, указанным в пунктах 2.8 и 2.9, устанавливаются к базовому окладу с учетом повышений, предусмотренных данными пунктами.

2.11. При расчете должностных окладов директоров и специалистов в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг, базовый

оклад умножается на следующие коэффициенты:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю.

2.11.1. Коэффициенты по занимаемой должности.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
	1,0	Заведующий отделением (социальной службой)

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,0	Специалист по социальной работе

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг».

Квалификационный уровень	Значение коэффициента	Наименование должности
	1,1	Социальный работник

2.11.2. Коэффициенты уровня образования и стажа работы по профилю.

Наименование должности	Основание	Коэффициент уровня образования и стажа работы по профилю
Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	1,0
Заведующий отделением	Высшее	1,1

(социальной службой)	профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет	
Заведующий отделением (социальной службой)	Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего отделением (социальной службой) не менее 5 лет	1,2
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование без предъявления требований к стажу работы, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности социального работника не менее 2 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности социального работника не менее 3 лет	1,0
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет	1,1
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*>	1,2

	образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 2 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 4 лет, или среднее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет	1,3
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 7 лет	1,4
Специалист по социальной работе	Высшее профессиональное <*> образование, стаж работы в должности специалиста по социальной работе не	1,5

	менее 5 лет и наличие методических разработок по профилю работы	
Социальный работник	Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы в должности социального работника	1,0
Социальный работник	Начальное или среднее профессиональное образование или стаж работы в должности социального работника более 3 лет	1,1
Социальный работник	Среднее профессиональное образование <*> или стаж работы в должности социального работника более 5 лет	1,2
Социальный работник	Высшее образование <*> или стаж работы в должности социального работника более 10 лет	1,3

<\*> социальное, медицинское, педагогическое, психологическое и (или) юридическое образование.

2.12. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера регламентируются разделом 4 настоящего Положения.

2.13. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат регламентируются разделом 5 настоящего Положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения социального обслуживания, подведомственного департаменту (далее - директор учреждения), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом департаментом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба



управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

3.4. При создании новых государственных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада директора учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учреждения определяется департаментом.

3.5. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

3.6. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

3.7. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в

списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

3.8. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

3.9. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.10. Должностные оклады директоров учреждения увеличиваются на коэффициенты по группам по оплате труда директоров и коэффициенты по занимаемой должности.

3.11. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров учреждений определяются путем умножения должностных окладов директоров этих учреждений, с учетом коэффициентов по группе по оплате труда директоров учреждений, на коэффициент по занимаемой должности.

Коэффициенты по группам по оплате труда директоров учреждений

Наименование должности	Коэффициент в зависимости от установленной группы				
	V	IV	III	II	I
Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги только в стационарной форме	1,0	1,1	1,2	1,4	1,5
Директор учреждения социального обслуживания, предоставляющего социальные услуги в стационарной, полустационарной форме и в форме обслуживания на дому	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4

**Коэффициент по занимаемой должности**

Наименование должностей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
<u>При условии предоставления социальных услуг только в стационарной форме обслуживания</u> Директор дома-интерната (пансионата), в том числе детского, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия; специального дома-интерната, в том числе для престарелых; психоневрологического интерната, в том числе детского дома-интерната для умственно отсталых детей; специального дома для одиноких престарелых; социально-оздоровительного центра; геронтологического центра; специального дома для ветеранов.	1,0
Заместитель директора дома-интерната (пансионата), в том числе детского, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия; специального дома-интерната, в том числе для престарелых;	0,9

психоневрологического интерната, в том числе детского дома-интерната для умственно отсталых детей; специального дома для одиноких престарелых; социально-оздоровительного центра; геронтологического центра; специального дома для ветеранов.

При условии предоставления социальных услуг в стационарной форме обслуживания

Директор социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы.

При условии предоставления социальных услуг в стационарной форме обслуживания

Заместитель директора социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы.

При условии предоставления социальных услуг в полустационарной форме обслуживания и в форме обслуживания на дому

Директор социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места

0,8

жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы.	
<p>Главный бухгалтер учреждений всех типов.</p> <p><u>При условии предоставления социальных услуг в полустационарной форме обслуживания и в форме обслуживания на дому</u></p> <p>Заместитель директора социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних; центра социальной помощи семье и детям; центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационного центра, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями; кризисного центра помощи женщинам; центра психолого-педагогической помощи населению; центра (комплексного центра) социального обслуживания населения; центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий; социального приюта; социальной гостиницы.</p>	0,7

3.12. Отнесение учреждений к группам по оплате труда директора производится в порядке и по показателям согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.13. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

Оценка фактически сложившегося уровня указанного соотношения осуществляется за отчетный квартал нарастающим итогом.

3.14. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.15. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются департаментом с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения, а также показатели эффективности по должности директора утверждаются департаментом.

3.16. Тарификация директора учреждения проводится в соответствии с требованиями порядка, утвержденного приложением № 2 к настоящему положению, департаментом социальной защиты населения администрации области.

3.17. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.18. Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальным актом учреждения.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.2.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3.2.2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в соответствии с нормами трудового законодательства.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.3.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не

менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.3. Работникам учреждений (структурных подразделений) устанавливается доплата за специфику труда в размерах в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера могут быть изменены либо отменены при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

5.3. Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты учреждения.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников для конкретного структурного подразделения учреждения.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) для конкретного структурного подразделения учреждения либо для конкретной должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

5.6. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

5.6.1. Надбавка за выслугу лет в учреждениях устанавливается в следующих размерах:

- от двух до трех лет – 10%;
- от трех до пяти лет – 20 %;
- свыше 5 лет – 30%.

Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из базового оклада с учетом повышений, предусмотренных пунктами 2.8 и 2.9.

5.6.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавок, включается работа в органах управления и учреждениях социальной защиты и социального обслуживания населения, учреждениях и органах здравоохранения, образования, культуры.

При определении стажа суммируются периоды работы в указанных учреждениях и органах управления за весь трудовой стаж работника.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в пределах фонда оплаты труда и по разработанным критериям качества, утвержденным в локальных нормативных актах.

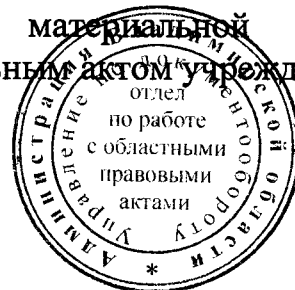
Размер премии предельными размерами не ограничивается.

С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии), а также за выполнение особо важных, ответственных работ.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к базовым окладам работников учреждений. Размер выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.

## 6. Иные выплаты

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок выплаты материальной помощи определяется коллективным договором или локальным актом учреждения.





ПЕРЕЧНИ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,  
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И  
ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ  
ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЙ

I. ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

Заведующий отделением

Специалист по социальной работе

Социальный работник

иные должности, предусмотренные в разделе «Основной персонал» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

II. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Должности руководителей:

директор учреждения

заместитель директора учреждения

заведующий отделением (структурным подразделением) учреждения

главный бухгалтер учреждения

иные руководители, предусмотренные в разделе «Руководители» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

2. Должности специалистов:

бухгалтер

специалист по кадрам

экономист

юрисконсульт

иные специалисты, предусмотренные в разделе «Специалисты» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Должности других специалистов (технических исполнителей):

делопроизводитель

иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих

(постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

### III. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Инженеры (техники) различных специальностей  
Слесарь (сантехник, электрик по ремонту электрооборудования)  
Уборщик служебных помещений  
Водитель  
Сторож  
Швея  
Грузчик  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
Дворник  
Маляр  
Столяр  
Буфетчик  
Кухонный рабочий  
Мойщик посуды  
Подсобный рабочий  
Лифтер

**ПОРЯДОК  
ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

1. Для определения размеров должностных окладов работников учреждения, а также размеров надбавок компенсационного и стимулирующего характера директором учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, экономиста, члена представительного органа работников (при его наличии), а также других лиц, привлекаемых директором учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является директор учреждения или назначенный им заместитель директора.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, правила оформления, время заседания комиссии и прочие условия) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений социального обслуживания проводится:

- по форме тарификационного списка № 1 - главный бухгалтер и его заместители, специалисты учреждения;

- по форме тарификационного списка № 2 - рабочие учреждения.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения социального обслуживания.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из базовых окладов, определенных на основе профессиональных квалификационных групп и минимальных

повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В формах тарификационного списка № 1, № 2 не отражаются выплаты стимулирующего характера и такие выплаты компенсационного характера, как доплаты за работу в ночное время и за совмещение профессий (должностей).

8. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

Тарификационный список  
работников \_\_\_\_\_ по состоянию на 01.01 \_\_\_\_ г.  
(должности руководителей и служащих <\*>)

Ф.И.О.	Наименование должности	Коэффициенты		Итого должностной оклад (руб.), гр. 3 х гр. 4 х гр. 5	Должностной оклад с учетом повышения за работу на селе		Объем работы по данной должности и (1,0; 0,75; 0,5; 0,25)	Итого должностной оклад с учетом объема работы (руб.), гр. 8 х гр. 9	Доплата за специфику труда		Надбавка за стаж		Другие повышения, предусмотренные действующим законодательством	Итого месячный фонд заработной платы по тарифик-ационному списку (руб.), гр. 10 + гр. 12 + гр. 14 + гр. 15	Дополнительные сведения
		по группе по оплате труда директора	по занимаемой должности		руб., гр. 10 / 100 х гр. 11	%			руб., гр. 10 / 100 х гр. 13	%					
1				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

<\*> Должности служащих (специалистов и технических исполнителей) могут быть вынесены в отдельную таблицу.





**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ДИРЕКТОРОВ**

1. Отнесение к группам по оплате труда директоров учреждений социального обслуживания, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме обслуживания.

1.1. Дом-интернат (пансионат), в том числе детский, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия; специальный дом-интернат, в том числе для престарелых; психоневрологический интернат, в том числе детский дом-интернат для умственно отсталых детей; специальный дом для одиноких престарелых; социально-оздоровительный центр; геронтологический центр; специальный дом для ветеранов.

Группа по оплате труда директора	Количество обслуживаемых
I	501 и более
II	251 - 500
III	101-250
IV	51 - 100
V	до 50

2. Отнесение к группам по оплате труда директоров учреждений социального обслуживания, предоставляющих социальные услуги в стационарной, полустационарной форме обслуживания и в форме обслуживания на дому.

2.1. Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения.

Группа по оплате труда директора	Количество обслуженных (стационарная форма)	Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому)
I	51 и более	1001 и более
II	26 - 50	501 - 1000
III	11 - 25	251 - 500
IV	до 10	до 250



2.2. Центр реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий.

Группа по оплате труда директора	Количество обслуженных (стационарная форма)	Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому)
I	31 и более	1001 и более
II	до 30	500 - 1000

2.3. Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; центр социальной помощи семье и детям; центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей; реабилитационный центр, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями.

Группа по оплате труда директора	Количество обслуженных (стационарная форма)	Количество обслуженных (полустационарная форма или форма на дому)
I	51 и более	1001 и более
II	41 - 50	501 - 1000
III	21 - 40	201 - 500
IV	до 20	до 200

Примечания:

1. Директорам учреждений социального обслуживания, предоставляющим социальные услуги по нескольким формам (стационар, полустационар, обслуживание на дому) группа по оплате труда директора устанавливается по одной из форм.

2. Группа по оплате труда директоров учреждений устанавливается департаментом социальной защиты населения администрации области ежегодно по состоянию на 1 января.

Группа по оплате труда директоров вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на год.

3. При определении количества обслуживаемых учитывается количество обслуживаемых, утвержденное государственным заданием на календарный год.

**ПЕРЕЧЕНЬ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА  
УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ ТРУДА**

Наименование должностей, организаций, подразделений	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
Персонал всех наименований, работающий в следующих учреждениях (отделениях):	
<p>Дом-интернат (пансионат), в том числе детский, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия (за исключением отделений психоневрологического профиля).</p> <p>Психоневрологический интернат (отделения общего типа).</p> <p>Специальный дом для одиноких престарелых.</p> <p>Социально-оздоровительный центр.</p> <p>Геронтологический центр (за исключением отделений психоневрологического профиля).</p> <p>Специальный дом для ветеранов.</p> <p>Центр социальной помощи семье и детям.</p> <p>Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей.</p> <p>Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения.</p>	15,0
<p>Центр (комплексный центр) социального обслуживания населения - отделения, предоставляющие услуги в стационарной форме обслуживания.</p> <p>Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних</p>	20,0
<p>Психоневрологический интернат (за исключением отделений общего типа), в том числе детский дом-интернат для умственно отсталых детей.</p> <p>Дом-интернат (пансионат), в том числе детский, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия (отделения психоневрологического профиля).</p> <p>Специальный дом-интернат, в том числе для престарелых.</p> <p>Геронтологический центр (отделения психоневрологического профиля).</p> <p>Реабилитационный центр, в том числе для детей и подростков с ограниченными возможностями.</p>	25,0

<p>Отделения для лежащих проживающих</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- домов-интернатов (пансионатов), в том числе детских, малой вместимости для престарелых и инвалидов, ветеранов войны и труда, милосердия;</li> <li>- специальных домов-интернатов, в том числе для престарелых;</li> <li>- психоневрологических интернатов;</li> <li>- специальных домов для одиноких престарелых.</li> <li>- геронтологических центров;</li> <li>- центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий.</li> </ul>	
<p>Персонал центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий, обслуживающий и работающий с контингентом</p>	50,0
<p>Персонал центра реабилитации (адаптации) для лиц без определенного места жительства и занятий, непосредственно обслуживающий контингент на приеме</p>	75,0

Примечание. Работникам, имеющим право на установление доплаты по двум и более основаниям, доплата устанавливается по одному из оснований.

